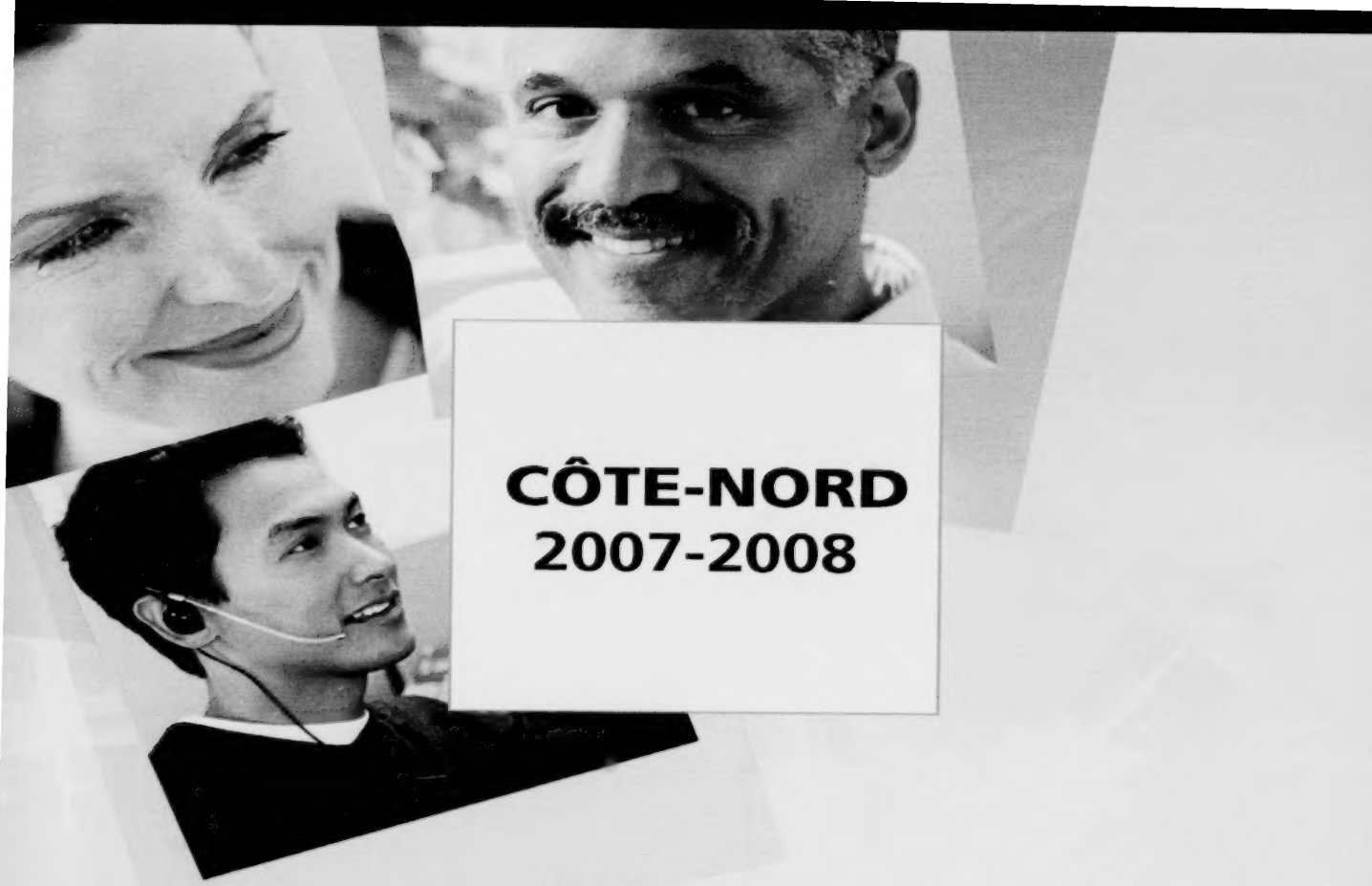


CÔTE-NORD
2007-2008

Plan d'action annuel d'Emploi-Québec
2007-2008

Québec

Emploi Québec

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2007-2008

Services publics d'emploi

RÉGION DE LA CÔTE-NORD

Adopté par le Conseil régional
des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord
le 25 janvier 2007

TABLE DES MATIÈRES

1. LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

1.1 La mission, les clientèles et les services 9

1.2 État de la situation, perspectives et enjeux du marché du travail régional 11

1.3 Les orientations régionales (2007-2008) et les stratégies d'intervention 20

1.4 Les indicateurs et les cibles de résultats 27

1.5 Répartition locale du budget d'intervention 28

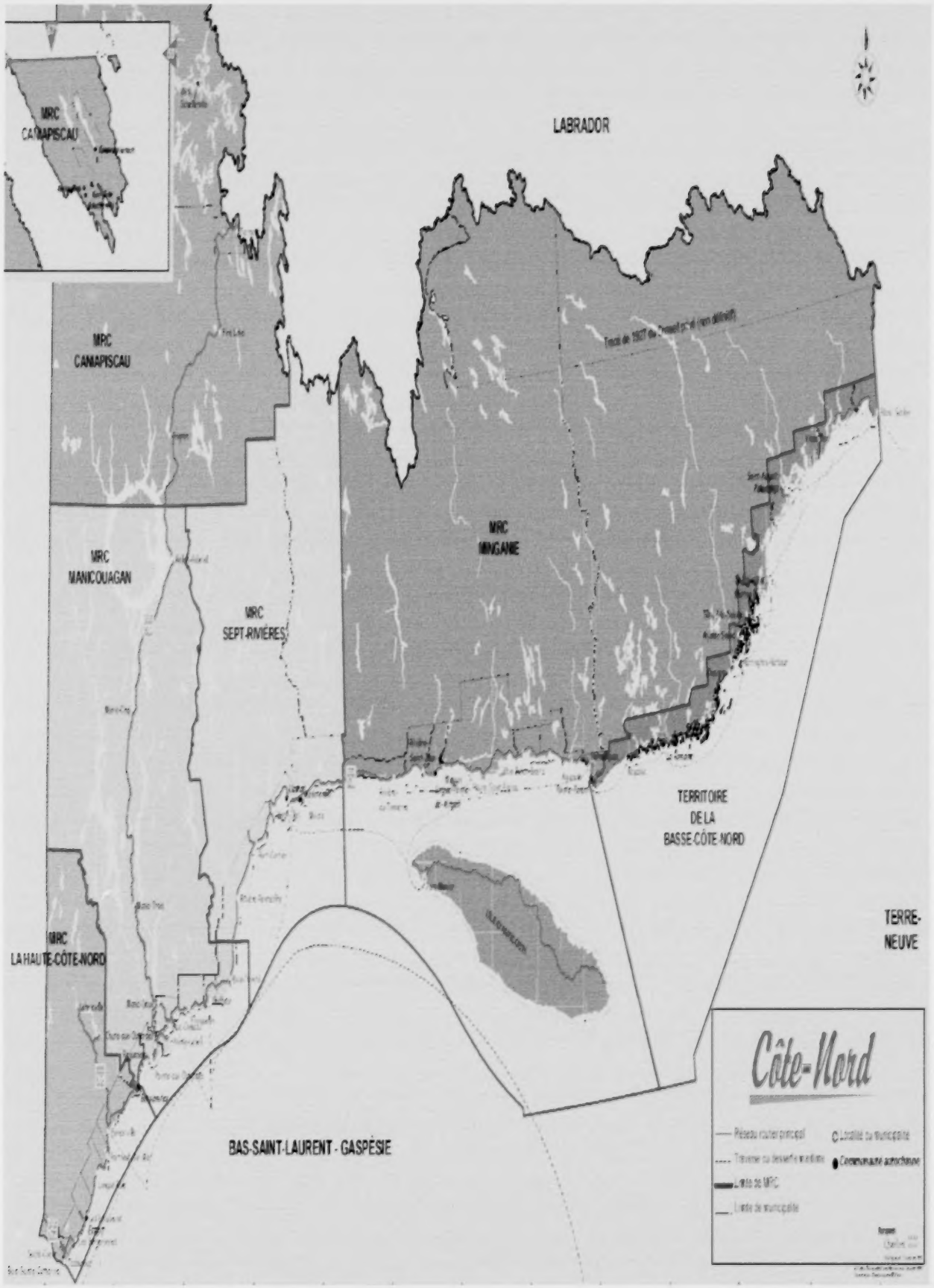
2. LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

2.1 Les cibles de résultats et les objectifs opérationnels 31

2.2 Les objectifs de gestion 32

2.3 Les objectifs particuliers de la région 33

© Gouvernement du Québec
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007
ISBN : 978-2-550-50204-3 (imprimé)
ISBN : 978-2-550-50205-0 (en ligne)


MRC
CAMAPISCAU
LABRADOR
MRC
CAMAPISCAU
MRC
MANICOUAGAN
MRC
SEPT-RIVIÈRES
MRC
MINGANIE
TERRITOIRE
DE LA
BASSE-CÔTE-NORD
MRC
LA HAUTE-CÔTE-NORD
TERRE-
NEUVE
BAS-SAINT-LAURENT - GASPÉSIE
Côte-Nord

Présentation

Ce document présente le plan d'action régional 2007-2008 des services publics d'Emploi-Québec Côte-Nord, en précisant la contribution de ces derniers à la réalisation de la mission d'Emploi-Québec.

Durant la dernière année, Emploi-Québec a connu un changement organisationnel important par la création d'une nouvelle agence qui résulte de la convergence des deux anciennes, soit celle d'Emploi-Québec et celle de la Solidarité sociale. Emploi-Québec assume désormais la responsabilité de la gestion des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale.

La gestion désormais unifiée des services d'emploi aux individus et aux entreprises et des services de solidarité sociale devrait permettre de tirer un meilleur parti des ressources disponibles pour l'intégration en emploi des prestataires de l'aide de dernier recours et des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi en assurant de meilleurs services orientés vers l'emploi, une meilleure articulation des interventions en matière d'emploi et de solidarité sociale et une réponse plus satisfaisante et mieux adaptée aux besoins de la clientèle.

Ce plan d'action régional d'Emploi-Québec Côte-Nord est issu d'un exercice de planification stratégique et résulte d'efforts concertés visant à orienter l'ensemble des actions et des interventions auprès de ses clientèles. Élaboré à partir des grandes orientations nationales pour les services publics d'emploi, il tient compte également du plan d'action en matière de lutte à la pauvreté et l'exclusion sociale.

Le plan d'action 2007-2008 s'inscrit dans une continuité de la planification triennale 2004-2007, et ce, afin de s'arrimer dès la prochaine année à la planification stratégique du ministère. Pour l'année 2007-2008 nos interventions seront déterminées en fonction de l'évolution du contexte socioéconomique de la Côte-Nord et des problèmes retenus. Par ces interventions, Emploi-Québec contribuera à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Emploi-Québec Côte-Nord souhaite donc que cette planification s'avère un outil mobilisateur et qu'il se traduise en actions concrètes visant à concerter les efforts de l'ensemble des partenaires concernés vers l'atteinte d'objectifs communs.

Réginald Caron
Directeur régional
Emploi-Québec Côte-Nord

Alain Cauchon
Président du Conseil régional
des partenaires du marché du
travail de la Côte-Nord

1. LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

1.1 LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES

La mission

La nouvelle agence Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Par conséquent, Emploi-Québec contribue par ses interventions à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Les dysfonctionnements auxquels l'agence s'attaque imposent des coûts économiques et sociaux importants et constituent un frein au développement économique et social du Québec.

Le défi central que doit relever Emploi-Québec est d'offrir, à l'ensemble de la population et des entreprises, des services publics d'emploi performants et de qualité qui tiennent compte des nouvelles réalités du marché du travail.

La planification d'Emploi-Québec s'appuie sur les dispositions de sa convention de performance et d'imputabilité. Elle s'inscrit dans les orientations et les objectifs du plan stratégique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle respecte les paramètres de transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi convenus avec le gouvernement fédéral dans l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail. Les actions prévues concrétisent notamment la contribution d'Emploi-Québec au Plan gouvernemental pour l'emploi ainsi qu'au Plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Le processus de planification vise à mobiliser les partenaires du marché du travail dans une action concertée. Les éléments retenus sont fondés sur une analyse rigoureuse des problèmes du marché du travail et des clientèles.

C'est dans ce contexte que le conseil régional du marché du travail établit ses priorités et qu'Emploi-Québec prépare son plan d'action régional.

Les clientèles

Emploi-Québec Côte-Nord offre des services à l'ensemble de la main-d'œuvre de son territoire ainsi qu'aux entreprises, et ce, en partenariat avec divers intervenants du marché du travail. Ses services s'adressent aux personnes à la recherche d'un emploi, principalement celles qui courent un risque de chômage prolongé et celles dont les emplois sont menacés. Ses services sont destinés également aux entreprises où des emplois risquent d'être perdus, de ne pas être créés ou qui éprouvent des difficultés à pourvoir leurs postes vacants. Ils s'adressent en outre aux entreprises qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent développer les compétences de leur personnel.

Les services

Le déploiement de l'ensemble de l'offre de service se fait à partir d'un cadre opérationnel dans lequel on retrouve les services universels, les services aux individus et les services aux entreprises.

Les services universels de base sont offerts à l'ensemble de la population, aux personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi et aux entreprises. Il s'agit de services :

- d'accueil;
- d'information sur le marché du travail;
- de placement en mode libre-service ou assisté;
- d'évaluation de l'employabilité;
- d'information sur les mesures et les services d'emploi;
- liés à la Loi sur la qualification et la formation professionnelles de la main-d'œuvre, soit la qualification professionnelle dans les métiers réglementés, le

programme d'apprentissage en milieu de travail, le reclassement en cas de licenciements collectifs.

- Emploi-Québec offre des services spécialisés aux personnes et aux entreprises qui font face à des difficultés particulières :

    - les services spécialisés offerts aux personnes qui sont à la recherche d'un emploi se font à l'intérieur d'un parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi : entrevues d'aide à l'emploi, développement de l'employabilité, suivis, participation à des services d'aide à la recherche d'emploi, d'orientation, d'insertion sociale, de subventions salariales, de formation, etc. Les personnes peuvent être admissibles à une aide financière (soutien du revenu);
    - pour les entreprises, il s'agira d'aide-conseil (gestion des ressources humaines) et de mesures actives d'emploi qui s'articulent autour de la préparation à l'emploi, de l'insertion et du maintien en emploi, de la stabilisation et de la création d'emplois.

- L'aide financière de dernier recours issue de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (projet de loi 57)

Trois groupes de services sont offerts aux clientèles :

- L'information sur le marché du travail contribuant à réaliser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre en rendant disponibles les informations pertinentes et utiles à la main-d'œuvre, aux employeurs, aux institutions d'enseignement et aux organismes qui travaillent au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'au développement économique;

- Les services de placement contribuant à améliorer le fonctionnement du marché du travail en donnant accès à des occasions d'emploi et en réduisant la durée des périodes de chômage et les délais pour pourvoir les postes vacants;

- Les mesures actives d'emploi comprenant les mesures de préparation à l'emploi, d'insertion en emploi, de maintien en emploi, de stabilisation de l'emploi et de création d'emplois.

1.2 ÉTAT DE LA SITUATION, PERSPECTIVES ET ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGIONAL

1.2.1 La région

La Côte-Nord s'étend sur un territoire de 1 300 km le long de la rive nord du Saint-Laurent entre la rivière Saguenay et le Labrador. Couvrant 237 000 km^2, la région s'étend au nord jusqu'à Schefferville près du 55^e parallèle, soit environ 600 km au nord de Sept-Îles. Administrativement, elle se subdivise en cinq MRC, soit, d'ouest en est, Haute-Côte-Nord, Manicouagan, Sept-Rivières, Minganie et, au nord de la région, Caniapiscau. Le territoire de la Basse-Côte-Nord, situé à l'extrémité est de la région n'est pas encore constitué en MRC. Six centres locaux d'emploi (CLE) desservent la population, soit ceux de Havre-Saint-Pierre, Sept-Îles, Port-Cartier, Baie-Comeau, Forestville et Les Escoumins.

Selon les estimations de Statistique Canada, en 2005 la population de la Côte-Nord était de 96 423 personnes, ce qui représente une baisse de 3 300 personnes (3,3 %) par rapport à 2000. Pendant ce temps, la population de l'ensemble du Québec progressait de 5,7 % (tableau 1).

TABLEAU 1
POPULATION RÉGION CÔTE-NORD

	2001	2002	2003	2004	2005	Variation % 2005/2001
Haute-Côte-Nord	13 147	12 955	12 826	12 656	12 574	-4,4
Manicouagan	34 286	33 834	33 608	33 460	33 099	-3,5
Sept-Rivières	35 460	34 856	34 608	34 651	34 652	-2,3
Caniapiscau	4 253	4 018	3 858	3 810	3 824	-10,1
Minganie	6 845	6 784	6 714	6 605	6 598	-3,6
Basse-Côte-Nord	5 717	5 717	5 684	5 669	5 676	-0,7
Côte-Nord	**99 708**	**98 164**	**97 298**	**96 851**	**96 423**	**-3,3**
Québec	**7 396 990**	**7 445 745**	**7 494 690**	**7 548 589**	**7 597 768**	**2,7**

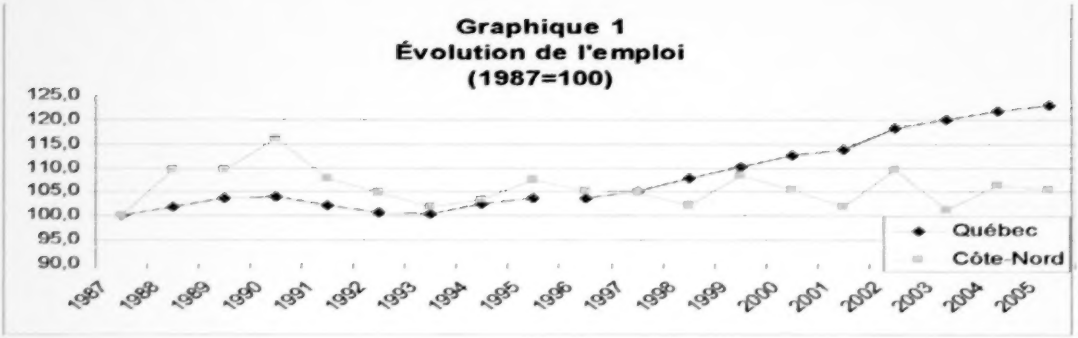
Source : Statistique Canada. Estimation de la population 2004.

Dans cette région de ressources, l'économie s'est développée en fonction de l'exploitation de ses ressources naturelles que sont le poisson, la forêt, les mines de fer et l'hydroélectricité. De même, l'industrie manufacturière n'est développée qu'en fonction de l'exploitation de l'une ou l'autre de ces ressources (bois, papier, aluminium par exemple) ou comme activité de sous-traitance aux entreprises d'exploitation des ressources. Quant à l'industrie tertiaire, outre le commerce et le secteur gouvernemental, elle est dominée par trois grands secteurs : le transport, la production d'électricité et le tourisme.

1.2.2 Les tendances du marché du travail

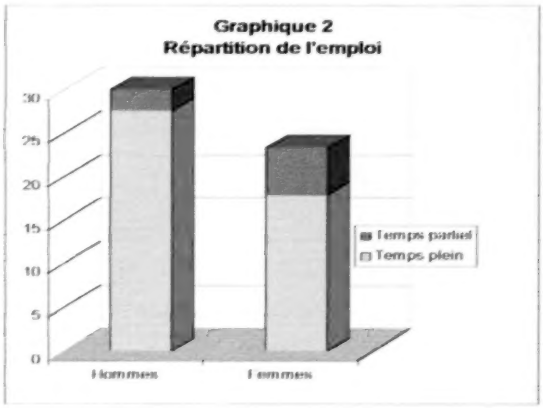
Selon Statistique Canada, l'emploi régional a augmenté de 3,7 %, passant de 51 400 à 53 300 postes entre 2001 et 2005. Durant cette période, l'ensemble du Québec affichait une hausse de 271 000 emplois, ce qui représente une croissance de 8,1 %. Pour les neuf premiers mois de 2006, le niveau d'emploi régional présente une diminution de 4,0 % par rapport à la même période de 2005, comparativement à une hausse de 1,3 % pour l'ensemble du Québec.

Sur la Côte-Nord, la croissance observée sur les cinq dernières années cache une évolution en dents de scie alors qu'au Québec le niveau d'emploi est en hausse continue depuis 1993 (graphique 1). De plus, dans la région, le niveau d'emploi de 2005 demeure inférieur de 5 400 postes par rapport au sommet de 1990 et nous observons une stagnation depuis dix ans.



Par ailleurs, le taux de chômage a diminué considérablement au cours des cinq dernières années, passant de 11,2 % en 2001 à 8,1 % en 2005, ce qui le place à un niveau semblable à celui du Québec. Pour les trois premiers trimestres de 2006, il s'établissait à 8,0 % comparativement à 8,2 % dans la province. Bien que la hausse de l'emploi ait largement contribué à la diminution du chômage, la baisse de la population régionale explique aussi le recul du nombre de chômeurs.

La totalité des nouveaux emplois créés entre 2001 et 2005 sur la Côte-Nord sont occupés par les hommes. Ainsi, la participation des femmes au marché du travail demeure moins importante que celle des hommes alors que 57,3 % y sont actives et que 52,4 % occupent un emploi. Pour les hommes, les taux d'activité et d'emploi sont de 71,5 % et 66,0 % respectivement en 2005. De plus, les femmes, qui détiennent 45 % des emplois de la région, occupent 70 % des postes à temps partiel (graphique 2).



Les moins de 30 ans éprouvent toujours des difficultés à s'intégrer au marché du travail régional. Même si le taux d'activité de ce groupe est passé de 56,1 % à 71,6 % en cinq ans, cette hausse est attribuable à la diminution importante de la population des 15 à 29 ans entre 2001 et 2005. Quant à l'emploi, il a diminué d'un millier au cours de cette période, tandis que le taux de chômage restait relativement élevé à 12,2 %. Ce chiffre représente toutefois une diminution de 2,1 points de pourcentage par rapport à 2001. Au Québec, le taux de chômage des moins de 30 ans était de 11,5 % en 2005.

L'économie de la Côte-Nord, tout comme celle de l'ensemble du Québec, repose grandement sur les exportations. De ce fait, elle est fortement exposée aux aléas des marchés internationaux. En 1988, les principales industries d'exportation québécoises étaient liées aux ressources naturelles (papier journal et aluminium). Aujourd'hui, trois des cinq principales industries appartiennent au secteur de la haute technologie, soit l'aéronautique, les équipements de communication et les composantes électroniques. Ces industries ne sont pas présentes dans l'économie de la région.

La structure économique de la Côte-Nord repose toujours sur l'exploitation des ressources et prend peu de place dans « la nouvelle économie ». Les principaux produits d'exportation demeurent le minerai de fer, le papier journal, le bois de sciage et l'aluminium. De plus, l'augmentation de la production de la plupart des entreprises régionales s'est faite principalement par des gains de productivité plutôt que par des gains d'emplois. La construction joue aussi un rôle essentiel dans l'évolution de l'emploi. En 2004, alors que les travaux aux chantiers d'Alouette et de la Toulnustouc atteignaient leur sommet, le niveau d'emploi s'est accru considérablement dans la région. En 2005, la fin de ces travaux a

entraîné un ralentissement important qui se poursuit en 2006, d'autant plus que l'industrie forestière vit des difficultés.

Malgré qu'on retrouve des services universitaires dans la région, il n'existe toujours pas d'université propre à la Côte-Nord. Même si les cégeps de la région font de la recherche, l'absence d'université nuit au développement d'activités de recherche qui pourraient susciter la création de nouvelles entreprises et assurer une certaine diversification de notre économie vers des activités à plus forte valeur ajoutée.

Toutefois, certaines entreprises de plus petite taille réalisent déjà une part importante de leurs revenus par les exportations. Ces entreprises que l'on retrouve dans plusieurs secteurs de l'économie ont acquis une expertise qui leur permet de se positionner avantageusement sur les marchés internationaux. Bien qu'elles ne soient pas très importantes sur le plan de l'emploi, elles n'en demeurent pas moins la preuve que les entreprises régionales peuvent avoir leur place sur les marchés internationaux. Cela constitue un potentiel de développement qui favorise la croissance de l'emploi dans la région.

Si, en 2004, l'activité soutenue dans la construction et la bonne performance de l'économie mondiale ont permis une croissance importante de l'emploi, en 2005, la fin des travaux de construction mentionnée plus haut et les difficultés de l'industrie forestière n'ont pas permis une poursuite de la croissance. De plus, l'industrie de la pêche connaît toujours des difficultés alors que la croissance dans le tourisme semble avoir été plus mitigée. Dans les mines par contre, la demande soutenue sur les marchés mondiaux, particulièrement de la Chine, permet aux entreprises minières de produire à pleine capacité pour une deuxième année consécutive.

Après une année exceptionnelle, l'activité dans la construction a considérablement ralenti en 2005. Selon la Commission de la construction du Québec (CCQ), le nombre de salariés actifs sur la Côte-Nord a diminué de 15,6 % et le nombre d'heures travaillées par ceux-ci, de 40,5 % par rapport à la même période de 2004. Toutefois, la fin des travaux d'agrandissement de l'aluminerie Alouette signifiait aussi l'embauche de quelque 300 nouveaux travailleurs dans ce secteur.

Selon la plupart des experts, l'emploi devrait augmenter au cours des prochaines années au Québec. D'ailleurs, les prévisions d'Emploi-Québec laissent présager une croissance de 1,2 % par année entre 2005 et 2010. Pour la Côte-Nord, la hausse annuelle moyenne ne serait que de 0,8 %, ce qui représente un gain total de 2 100 postes en cinq ans. L'augmentation de l'emploi permettra une réduction du nombre de chômeurs dans la région et le taux de chômage pourrait passer de 8,1 % à 7,8 % d'ici 2010. En fait, cette croissance cache un recul en 2006 et une reprise plus soutenue à plus long terme, grâce notamment au vaste chantier hydroélectrique de la rivière Romaine près de Havre-Saint-Pierre, qui nécessitera environ 14 années de travaux. De plus, les experts prévoient le maintien de la conjoncture favorable à l'industrie minière qui pourrait être propice à des investissements substantiels. Par contre, l'industrie forestière connaît une période difficile malgré le règlement du conflit du bois d'œuvre avec les États-Unis. La réduction de 20 % des possibilités forestières proposées par la commission Coulombe, la faiblesse de la demande pour le bois d'œuvre et la force actuelle du dollar canadien compromettent la croissance de l'emploi dans cette industrie.

Au-delà de ces prévisions, la Côte-Nord s'est engagée dans le développement de créneaux d'excellence ACCORD capables de positionner la région comme un joueur de premier plan dans l'économie nord-américaine et mondiale. Ces créneaux sont l'ingénierie des procédés industriels miniers et métallurgiques, les ressources, sciences et technologie marine, l'utilisation et la transformation de la forêt boréale, la production, le transport et l'entreposage de l'énergie et la phytogénétique de la pomme de terre et des petits fruits. Tous ces créneaux offrent un bon potentiel de création d'emplois à moyen et long terme et il faut s'assurer que les entreprises de ces secteurs auront la main-d'œuvre nécessaire à leur développement.

1.2.3 Les problématiques du marché du travail

Plusieurs défis viendront influencer les actions d'Emploi-Québec Côte-Nord au cours des prochaines années. En effet, certains problèmes d'ordre plus structurels, affectant l'ensemble de la population ou des groupes particuliers de celle-ci, feront l'objet d'une attention particulière de la part d'Emploi-Québec.

a) Le vieillissement de la main-d'œuvre

Sur la Côte-Nord, la population est en diminution constante depuis 1981. Selon l'Institut de la statistique du Québec (tableau 2), le solde migratoire régional s'élève à plus de 850 personnes par année.

TABLEAU 2
SOLDE MIGRATOIRE ANNUEL

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Côte-Nord	-1 929	-1 253	-851	-861
Ensemble du Québec	27 276	25 630	36 900	34 238

Source : Institut de la statistique du Québec.

De plus, c'est dans le groupe des personnes âgées entre 15 à 24 ans que l'on retrouve le solde migratoire négatif le plus important, soit 2,24 % de la population du groupe. La population vieillit donc rapidement. En 2001, l'âge moyen des Nord-Côtiers était de 36,7 ans, soit 1,8 année de moins que dans l'ensemble du Québec. Cet écart sera réduit de moitié en 2006 et n'existera plus en 2011.

Les conséquences du vieillissement de la main-d'œuvre pourraient être grandes pour les entreprises de la Côte-Nord : difficulté de recrutement, augmentation des coûts de main-d'œuvre ou frein à leur développement. Selon des prévisions réalisées par Emploi-Québec à partir des données de la Régie des rentes du Québec, en plus des 2 100 emplois qui seront créés d'ici 2010, quelque 6 000 personnes pourraient prendre leur retraite. En ajoutant la mobilité interprofessionnelle, le taux de demande de main-d'œuvre dépassera 20 % de l'emploi dans la région.

En 1998, Emploi-Québec Côte-Nord diffusait, en collaboration avec le ministère du Développement des ressources humaines du Canada et l'Association des commissions scolaires de la Côte-Nord, les résultats d'une étude sur l'érosion de la main-d'œuvre dans les principales entreprises de la région. Celle-ci mentionnait que 14,1 % des employés de ces entreprises étaient susceptibles de prendre leur retraite sur un horizon de sept ans. Bien que ce chiffre nous semblait élevé, cette étude étant la première du genre au Québec, il était difficile de comparer ces données à celles d'autres régions. En 2001, une étude semblable publiée pour la région du Lac-Saint-Jean présentait des prévisions de retraite de 8,9 % sur un horizon de sept ans.

L'étude de 1998 pour la Côte-Nord a été mise à jour au cours de 2001. Elle montre que les prévisions de retraites sur sept ans atteignaient alors 17,1 % de la main-d'œuvre des principales entreprises de la région. La situation est d'autant plus préoccupante que le taux d'érosion atteint des niveaux dépassant le tiers de la main-d'œuvre dans certains secteurs ou professions tel l'industrie minière ou la conduite de machinerie lourde.

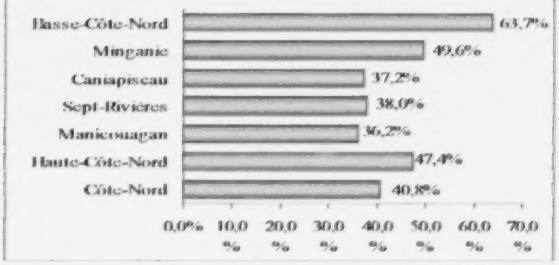
b) La scolarité

Une des caractéristiques particulières de la population régionale est son niveau de scolarité relativement faible. En 2001, sur la Côte-Nord, 40,8 % de la population de 15 ans et plus

n'avait obtenu aucun diplôme comparativement à 31,7 % au Québec[1]. L'écart était encore plus grand dans les extrémités du territoire (graphique 3).

Par ailleurs, les effectifs scolaires ne cessent de diminuer sur la Côte-Nord. La diminution était de 10,8 % entre 1999-2000 et 2002-2003, atteignant même 24,8 % en formation professionnelle et 21,4 % au collégial. Les prévisions faites par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport montrent la poursuite de cette érosion de la clientèle scolaire au cours des prochaines années, avec une diminution moyenne d'environ 4 % par année d'ici 2009-2010.

Graphique 3
Population sans diplôme 2001
(En % de la population de 15 ans et +)



Cette situation est d'autant plus préoccupante que le taux de chômage atteignait 27,5 % pour les personnes sans diplôme, comparativement à 15,7 % pour l'ensemble de la population de 15 ans et plus. De plus, les conditions d'entrée sur le marché du travail sont plus nombreuses et exigeantes avec la modernisation des entreprises. Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'augmentation de la production régionale s'est faite par des gains de productivité qui ont été assurés par des développements technologiques importants. On peut assurer qu'il en sera de même au cours des prochaines années. L'accès aux emplois exigera donc une formation de plus en plus adéquate.

c) Attraction et rétention de la main-d'œuvre

Les entreprises de la Côte-Nord, principalement les petites et moyennes entreprises (PME), ont mentionné à maintes reprises leurs difficultés d'attraction et de rétention de leur main-d'œuvre stratégique. Une étude réalisée par la firme CÉPRO, pour le compte de la chambre de commerce régionale[2], démontre que les répercussions financières reliées à un poste non pourvu, quoique variables, sont élevées pour les entreprises et peuvent même compromettre la survie de certaines d'entre elles. La principale conséquence sur l'entourage interne d'un poste stratégique non pourvu consiste en une surcharge de travail qui représente quelque dix heures supplémentaires par semaine et une diminution significative du développement de l'organisation provenant d'un frein à la croissance et d'une perte de contrats. Les principales sources de difficultés de recrutement que signalent les organisations font référence au fait d'être en région éloignée, à la rareté de la main-d'œuvre stratégique et au peu d'institutions de formation spécialisée.

La Côte-Nord n'est pas la seule région à connaître des difficultés de recrutement et de rétention de main-d'œuvre spécialisée. Les autres régions ressources, ainsi que celles qui approchent du niveau de plein emploi sont aussi dans la course à l'attraction de la main-d'œuvre. La région devra se montrer innovatrice dans sa façon d'attirer et de retenir les travailleurs spécialisés. Ce problème prendra de plus en plus d'importance à mesure que le vieillissement de la main-d'œuvre accroîtra la demande de remplacement, surtout si des mesures pour contrer l'exode des jeunes ne sont pas mises en place. Un plus grand recours à la main-d'œuvre immigrante et autochtone est aussi une solution à envisager.

1. Les données sur la scolarité sont tirées du recensement de 2001 de Statistique Canada.
2. **CÉPRO inc.,** *Caractérisation de la problématique de recrutement et de rétention de main-d'œuvre stratégique sur la Côte-Nord,* rapport présenté à la Chambre de commerce régionale de Manicouagan, août 2000.

d) Les disparités régionales

À l'instar des autres régions du Québec, la Côte-Nord connaît des disparités importantes quant au niveau de vie de ses habitants. Par exemple, le niveau d'emploi et de revenu est différent selon que l'on habite la Manicouagan ou la Basse-Côte-Nord. Parmi les indicateurs relatifs aux disparités, celui de la défavorisation matérielle et sociale de Pampalon et Raymond permet de rendre compte de ces deux dimensions de la pauvreté dans les territoires du Québec.

TABLEAU 3
INDICE DE DÉFAVORISATION MATÉRIELLE ET SOCIALE DE PAMPALON ET RAYMOND QUINTILE INFÉRIEUR SELON LE CLE, LA RÉGION ET LE QUÉBEC (2001)

	Baie-Comeau	Forest-ville	Havre-Saint-Pierre	Sept-Îles	Les Es-coumins	Port-Cartier	Côte-Nord	Québec
Dimension matérielle	24,6	76,5	81,8	21,6	95,7	43,2	40,4	20,0
Dimension sociale	3,0	12,9	0,0	10,1	0,0	0,0	5,2	20,0

Comme le montre le tableau 3, c'est surtout dans la dimension matérielle (emploi, revenu et scolarité) que les territoires de la Côte-Nord sont défavorisés. Sur le plan social, la situation est plus favorable. Parmi les territoires de CLE, trois font partie des 50 territoires les plus défavorisés au Québec. Il s'agit des CLE de Forestville, des Escoumins et de Havre-Saint-Pierre.

La situation de la Basse-Côte-Nord est particulièrement préoccupante. Ce territoire isolé du reste du Québec, accessible uniquement par avion et par bateau l'été ou par avion et motoneige l'hiver, dont la pêche est pratiquement la seule activité motrice de l'économie, connaît des difficultés économiques importantes. En 2001, le taux de chômage y atteignait 34 % et le taux d'emploi, à peine 40 %. De plus, le revenu personnel moyen représentait 50 % de celui du Québec en 2005, soit 14 866 $ comparativement à 29 499 $. Les indices de pauvreté sont donc flagrants dans ces communautés isolées le long des 400 km les plus à l'est de la Côte-Nord.

Les disparités régionales sont des phénomènes bien présents sur la Côte-Nord et la lutte à la pauvreté est un enjeu important dans la vie socioéconomique régionale.

e) La main-d'œuvre féminine

TABLEAU 4
SALAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN (2005)

	Hommes	Femmes	
Côte-Nord	844,77	561,09	66,4 %
Québec	745,97	563,94	75,6 %

La participation des femmes au marché du travail se caractérise par un taux d'emploi plus faible que celui des hommes et par la nature précaire des emplois qu'elles occupent. Ainsi, en 2005, le taux d'emploi des femmes de la Côte-Nord demeure nettement inférieur à celui des hommes, soit 52,4 % comparativement à 66,0 %. Les femmes occupent aussi 70 % des emplois à temps partiel.

De plus, selon Statistique Canada, le salaire hebdomadaire moyen des femmes de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec en 2005 (tableau 4) ne représentait que 66,4 % de celui des hommes, alors qu'au Québec cette proportion est de 75,6 %. Si, pour les hommes, le salaire moyen est nettement plus élevé dans la région, c'est le contraire pour les femmes en 2005 où la rémunération est légèrement inférieure à la moyenne des femmes au Québec.

Les femmes restent minoritaires chez les cadres supérieurs, le personnel scientifique et les travailleurs du domaine de la fabrication où la rémunération est relativement élevée et sont nettement plus nombreuses dans le travail de bureau, où les salaires sont plus faibles.

Par ailleurs, les femmes représentent l'immense majorité des chefs de famille monoparentale, une situation susceptible d'aggraver la pauvreté et le risque de chômage de longue durée, en particulier lorsqu'elles se trouvent associées à la présence de caractéristiques socioprofessionnelles défavorables à l'emploi, telle une faible scolarité.

f) Les jeunes

Dans l'ensemble du Québec, les jeunes ont pu profiter de la croissance économique des dernières années même si le taux de chômage de ceux-ci est demeuré relativement élevé. Sur la Côte-Nord, la faiblesse de la croissance de l'emploi a plutôt incité les jeunes à quitter la région. Même si le taux de chômage de ce groupe a diminué de façon significative, à 12,2 %, il demeure plus élevé que celui des jeunes du Québec (11,2 %).

À l'instar des autres groupes démographiques, les jeunes ne constituent pas un groupe homogène. En effet, on observe au sein de ce groupe une grande variation des risques de chômage, notamment en raison du niveau de scolarité. Les jeunes de 15 à 19 ans qui ne fréquentent pas l'école sont ceux qui risquent de connaître le plus de difficultés sur le marché du travail. On retrouve un grand nombre de ces jeunes à l'assistance-emploi.

g) Les travailleurs de 45 ans et plus

Comme dans l'ensemble du Québec, les difficultés des travailleurs de 45 ans et plus sur le marché du travail se manifestent dans des taux d'activité et des taux d'emploi plus faibles.

On observe aussi des écarts considérables dans la durée hebdomadaire du chômage entre la population de 15 ans et plus et le groupe plus précis des 45 ans et plus. Toutefois, comme le montre le tableau 5, la durée du chômage est particulièrement longue sur la Côte-Nord en 2005, atteignant près de 40 semaines pour les 45 ans et plus. Les difficultés actuelles de l'économie expliquent sans doute ces écarts.

TABLEAU 5
DURÉE MOYENNE DU CHÔMAGE
(En nombre de semaines)

	15 ans et plus	45 ans et plus
Côte-Nord	25,4	39,2
Québec	20,2	29,0

L'incidence des difficultés vécues par les travailleurs de 45 ans et plus est aussi largement conditionnée par leur niveau de scolarité. Ainsi, dans l'ensemble du Québec, le taux de chômage et le taux d'emploi de ces travailleurs peuvent varier du simple au triple selon leur niveau de scolarité. Sur la Côte-Nord, les travailleurs de 45 ans et plus occupaient 21 900 emplois en 2005, ce qui représente une hausse de près de 25 % par rapport à 2001.

Les travailleurs de 45 ans et plus, en particulier s'ils sont victimes de licenciement et faiblement scolarisés et s'ils ont beaucoup d'ancienneté avec des qualifications propres à l'entreprise, courent un risque élevé de chômage de longue durée ou d'un retrait forcé de la population active. Compte tenu des besoins en main-d'œuvre anticipés, la Côte-Nord peut difficilement se passer de ses travailleurs âgés.

h) Les personnes handicapées

En 1998, selon une étude de l'Office des personnes handicapées du Québec[3] (OPHQ), 11 % de la population âgée de 15 à 64 ans de la Côte-Nord vivrait avec une incapacité. La situation vis-à-vis de l'emploi de ces personnes est caractérisée par une grande hétérogénéité et le risque de chômage de longue durée varie grandement en fonction de la nature de leur handicap et de leurs caractéristiques socioéconomiques.

Toutefois, le portrait statistique préparé par l'Office des personnes handicapées du Québec démontre que seulement 37 % des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité avaient un emploi, comparativement à 63 % pour celles sans incapacité. Le revenu total moyen des personnes sans incapacité de la région est supérieur à celui des personnes avec incapacité, tant pour les femmes (16 693 $ comparativement à 11 045 $) que pour les hommes (33 116 $ comparativement à 18 649 $). De plus, 54 % du revenu des personnes qui ont une incapacité provient de transferts gouvernementaux, comparativement à 15 % pour les personnes sans incapacité.

Le fait d'être une personne handicapée constitue un facteur aggravant du risque de chômage, en particulier lorsqu'il se trouve associé à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables à l'emploi, comme c'est souvent le cas.

Parmi ces caractéristiques, notons que le transport des personnes handicapées constitue un obstacle de taille à leur intégration au marché du travail. Seuls les centres urbains de Baie-Comeau, Sept-Îles et Port-Cartier sont dotés de système de transport pour les personnes handicapées sur la Côte-Nord. Notons que le service de transport de Baie-Comeau dessert aussi les municipalités de Pointe-Lebel à Ragueneau. Pour ce qui est du reste de la région, ce service n'existe pas, ce qui rend le déplacement des personnes handicapées particulièrement problématique compte tenu de l'étendue du territoire nord-côtier. Cela constitue un facteur de risque de chômage supplémentaire pour les personnes vivant avec une incapacité. Par contre, le gouvernement a adopté le projet de loi 56 (Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées) qui obligera l'ensemble des municipalités à se doter, à court terme, d'un service de transport pour les personnes handicapées.

i) Les autochtones

Les autochtones forment un groupe de plus en plus important sur la Côte-Nord. En 2001, Statistique Canada recensait 8 100 personnes vivant sur les dix réserves de la Côte-Nord, ce qui représente une hausse de 12,0 % depuis 1996. Ils comptaient pour 8,3 % de la population totale de la région (tableau 6).

TABLEAU 6
LES AUTOCHTONES

Population 2001	8 113
Part de la Côte-Nord	8,3 %
Variation 1996/2001	12,0 %
Emploi 2001	1 760
Taux d'activité	50,2 %
Taux de chômage	32,8 %
Taux d'emploi	33,7 %
Sans diplôme	67,9 %
Revenu moyen en 2000	**16 035 $**

Leur faible participation au marché du travail et la sous-scolarisation sont des caractéristiques particulièrement importantes chez les autochtones vivant dans les réserves. Ainsi, à peine 50 % des personnes de 15 ans et plus sont actives sur le marché du travail et un tiers ont un emploi dans ces communautés. Seule la réserve d'Essipit en Haute-Côte-Nord présente des indicateurs du marché du travail semblables à ceux de l'ensemble de la région. Le revenu annuel moyen des autochtones en 2000 atteignait 16 000 $, soit 60 % du revenu moyen des Nord-Côtiers. De la même manière, plus des deux tiers de la population autochtone n'a pas de diplôme d'études secondaires.

3. *Portrait statistique de la population avec incapacité - région de la Côte-Nord*, Office des personnes handicapées du Québec, 2003.

Les autochtones s'intègrent donc peu au marché du travail régional. Dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, il est souhaitable de faire les efforts nécessaires afin d'assurer une meilleure intégration de la main-d'œuvre autochtone dans l'économie régionale.

j) Les personnes immigrantes

L'immigration demeure un phénomène relativement marginal sur la Côte-Nord. Au recensement de 2001, 750 Nord-Côtiers se sont déclarés immigrants dans la région, ce qui représente à peine 0,1 % de la population immigrante du Québec. De ces 750 personnes, 475 demeuraient dans les municipalités de Baie-Comeau et Sept-Îles. Entre juillet 2001 et juin 2005, seulement 113 personnes provenant de l'étranger sont venues s'installer sur la Côte-Nord. Par ailleurs, Emploi-Québec compte chaque année dans sa clientèle une vingtaine de personnes immigrantes.

La Côte-Nord n'est donc pas une terre de prédilection pour les immigrants qui s'installent au Québec. Pourtant, avec le vieillissement de la population, l'exode des jeunes et l'augmentation des besoins en main-d'œuvre qui en découlent, il serait important de mettre en place les conditions qui favoriseraient l'arrivée de nouveaux immigrants dans la région.

Conclusion

Malgré les difficultés dans les secteurs de la pêche et de l'industrie forestière, la croissance prévue à moyen terme dans les mines, l'aluminium et la reprise de l'activité dans la construction feront en sorte que l'économie nord-côtière ira en s'améliorant au cours des prochaines années. En plus de la croissance de l'emploi, près de 6 000 personnes prendront leur retraite d'ici 2009. La demande totale atteindra donc 20 % de l'emploi de 2004 entre 2005 et 2009.

Avec le recul du chômage, plusieurs facteurs tels la diminution de la population, l'exode des jeunes, la scolarité plus faible et les difficultés d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre créeront des déséquilibres sur le marché du travail. Il est important de s'attaquer rapidement à ces problèmes cruciaux pour le développement économique régional.

1.3 LES ORIENTATIONS RÉGIONALES (2007-2008) ET LES STRATÉGIES D'INTERVENTION

Trois orientations ont été retenues et adoptées par la Commission des partenaires du marché du travail afin de guider les actions d'Emploi-Québec pour l'ensemble des régions du Québec. Ces orientations, qui figurent dans le plan d'action annuel d'Emploi-Québec au niveau national, servent de toile de fond à l'élaboration des stratégies et des axes retenus par le plan d'action régional d'Emploi-Québec Côte-Nord. L'analyse des tendances du marché du travail et des problématiques des clientèles suggère qu'Emploi-Québec Côte-Nord structure l'ensemble de ses interventions en fonction de ces grandes orientations. Une quatrième orientation est ajoutée et vise principalement à rendre compte des enjeux et des réalisations d'Emploi-Québec et à les rendre visibles auprès de la population régionale.

Les orientations sont les suivantes :

1. Favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois;

2. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux;

3. Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens.

4. Donner davantage de visibilité aux enjeux et aux réalisations d'Emploi-Québec Côte-Nord auprès du milieu.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord considère qu'il est de la responsabilité première des individus d'acquérir les compétences et de faire les recherches nécessaires pour se trouver un emploi. De la même manière, il est de la responsabilité première des entreprises de recruter leur main-d'œuvre et de maintenir le niveau de compétence de celle-ci afin de demeurer concurrentielles. Le rôle d'Emploi-Québec Côte-Nord est de les soutenir et de les appuyer.

Pour l'année 2007-2008, Emploi-Québec accordera une large place au plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Par une concertation et un partenariat accru des principaux acteurs régionaux, Emploi-Québec préconise le développement d'une approche territoriale intégrée pour lutter contre la pauvreté. Afin d'enrayer et de contrer la pauvreté, Emploi-Québec devra agir sur plusieurs fronts tout en incitant les communautés concernées à assumer la responsabilité de leur propre développement.

Emploi-Québec Côte-Nord donnera une priorité aux personnes qui risquent de voir la durée de leur chômage se prolonger indûment sans son aide. Dans ce contexte, il accordera une attention particulière aux groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, notamment les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les immigrants, les travailleurs âgés, les autochtones et les personnes ayant des antécédents judiciaires.

En ce qui concerne les entreprises, Emploi-Québec Côte-Nord favorisera un renforcement stratégique des services aux entreprises, en particulier à la restructuration des bassins de main-d'œuvre, ainsi qu'un soutien à l'accès à des emplois de qualité. De plus, une priorité sera donnée aux entreprises dont les difficultés en matière de main-d'œuvre pourraient les empêcher de demeurer concurrentielles et de se développer. Également, certains secteurs d'activité, notamment la forêt, les mines, la santé et les pêches, exigeront des interventions accrues afin de maintenir et de créer des emplois.

La mise en œuvre des stratégies nécessaires à la concrétisation des quatre orientations précédentes et la poursuite de l'action d'Emploi-Québec dans le sens de ce que commandent ces orientations constituent la meilleure façon de réduire le chômage, d'atténuer les difficultés de recrutement de main-d'œuvre des entreprises, de contribuer à l'atteinte de l'objectif de plein emploi et de lutter contre le sous-emploi, l'exclusion sociale et professionnelle et la pauvreté.

ORIENTATION 1

1. FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOISES ET DE QUÉBÉCOIS (c'est-à-dire augmenter le taux d'emploi de la population en âge de travailler)

Une vigoureuse action d'Emploi-Québec contre le chômage contribuera non seulement à réduire le chômage, mais également à réduire le nombre de postes vacants et à atténuer les difficultés de recrutement auxquelles font face les entreprises.

Pour contribuer de façon tangible à l'amélioration du marché du travail et à l'insertion durable à l'emploi, Emploi-Québec devra s'investir davantage dans les domaines de l'information sur le marché du travail, du placement et des services aux employeurs afin de bien informer les personnes et les employeurs des réalités du marché du travail et d'inciter ces derniers à réaliser l'adaptation de leur main-d'œuvre et à nous faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre actuels et futurs.

Les stratégies et les axes d'intervention retenus :

1.1 Maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement à l'insertion d'un nombre maximal de chômeurs dans les postes vacants

L'utilisation efficace des services universels de base devrait permettre aux personnes prêtes à intégrer un emploi de trouver toute l'information utile sur le marché du travail ainsi qu'une aide au placement. Pour y arriver, Emploi-Québec verra à :

- promouvoir ses services auprès de la clientèle et des organismes en tenant compte des critères de repérage et des problématiques régionales ou propres à différentes clientèles;
- développer, diffuser et offrir une information sur le marché du travail exhaustive et de qualité afin de guider les travailleurs, les entreprises et les partenaires dans leurs actions en faveur de l'emploi;
- offrir des services de placement adaptés aux besoins des clientèles et des services d'appariement de l'offre et de la demande afin d'accélérer le jumelage et ainsi de favoriser une meilleure utilisation des ressources humaines disponibles tout en accentuant l'aide aux entreprises;
- promouvoir auprès des employeurs le service de placement en ligne;
- établir des perspectives réalistes d'emploi et les diffuser auprès des employeurs et des partenaires.

1.2 Intervenir rapidement auprès des demandeurs de prestations et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi le plus rapidement possible et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre

Au-delà des mécanismes de repérage des clientèles, il importe d'intervenir efficacement auprès de celles-ci et, pour améliorer son intervention, Emploi-Québec Côte-Nord verra à :

- s'assurer dans le contexte de la nouvelle agence de l'efficacité des services d'accueil, d'évaluation et de référence de la clientèle et à poursuivre les efforts pour soutenir les démarches de recherche d'emploi de la part des demandeurs de prestations prêts à occuper un emploi;
- intervenir auprès des demandeurs de prestations en vertu des ententes de référence convenues avec nos partenaires;

- prévenir le chômage de longue durée en intervenant de façon précoce auprès des personnes qui en sont menacées;

- évaluer les besoins d'accompagnement et de suivi des clientèles qui participent aux mesures d'Emploi-Québec.

1.3 Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles qui sont à risque d'exclusion et en situation de pauvreté, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail

Certains groupes de clientèles sont particulièrement vulnérables et une attention doit être portée à leurs besoins particuliers, dans l'objectif d'accroître les chances de leur intégration à l'emploi. On parle, entre autres, des jeunes, des femmes, des personnes handicapées, des travailleurs de 45 ans et plus, des immigrants, de la clientèle ex-judiciarisée, des autochtones et des travailleurs peu scolarisés. Plusieurs de ces personnes présentent des caractéristiques qui peuvent restreindre leur participation au marché du travail.

Par la Loi visant à lutter contre la pauvreté et à l'exclusion sociale, Emploi-Québec doit intervenir sur plusieurs fronts pour permettre à des groupes de personnes touchés par la pauvreté d'avoir accès à l'emploi afin d'acquérir une autonomie économique :

- faire connaître les perspectives professionnelles à la population et plus particulièrement auprès des clientèles à risque plus élevé;

- faire évoluer, en partenariat avec les ressources externes et dans un objectif de complémentarité, l'offre de service d'Emploi-Québec en fonction des besoins du marché du travail, de la clientèle et des objectifs à atteindre;

- collaborer aux diverses stratégies de développement social et de lutte à la pauvreté visant un retour à l'emploi, telles que :

  - la Politique d'éducation des adultes et de la formation continue;
  - la Politique jeunesse du gouvernement du Québec;
  - la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine;
  - la Stratégie d'intervention à l'égard des personnes handicapées;
  - la Stratégie nationale pour les travailleurs de 45 ans et plus;
  - la mise en œuvre de services d'emploi adaptés visant l'insertion en emploi des personnes ayant des antécédents judiciaires.

- développer, en vertu des engagements d'Emploi-Québec envers les Premières Nations, des activités visant à favoriser l'accès au marché du travail de la clientèle autochtone en fonction des stratégies découlant du forum.

ORIENTATION 2

2. CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAPHIQUES ET COMMERCIAUX

Cette orientation vise à prévenir d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre qui pourraient atténuer la croissance de l'économie et de la création d'emplois. Elle vise également à améliorer la productivité, la rentabilité et la compétitivité des entreprises, à renforcer leur capacité d'adaptation aux changements dans leur environnement, notamment aux changements technologiques, démographiques, structurels (forêt et bois d'œuvre), conjoncturels et commerciaux (arrivée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce, hausse du taux de change…). Enfin, elle vise aussi une aide aux entreprises sur le plan du recrutement, de la rétention et du développement de leur main-d'œuvre.

Pour plusieurs employeurs, les services universels d'information sur le marché du travail et du placement peuvent être largement suffisants. Pour les autres, une aide plus spécialisée d'Emploi-Québec est requise, principalement face aux défis que représentent les divers changements reliés à la gestion des ressources humaines. La formation, la qualification de la main-d'œuvre, la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail, la restructuration des bassins de main-d'œuvre seront au cœur de l'action des services aux entreprises.

Les stratégies et les axes d'intervention retenus :

2.1 Assurer une meilleure adéquation entre l'offre de main-d'œuvre et les besoins du marché du travail, notamment par l'amélioration des compétences et des qualifications de la main-d'œuvre

Le marché du travail est en constante évolution. Dans un tel contexte, autant les individus que les employeurs doivent s'adapter de façon continuelle aux changements. Pour ce faire, il faut diversifier les lieux et les façons de dispenser la formation, Emploi-Québec verra à :

- mettre en place, au niveau tant régional que local, un mécanisme de veille des besoins de main-d'œuvre et de formation;
- assurer une adaptation rapide et continue des formations aux besoins du marché du travail;
- assurer la diversification des modes de formation par de nouvelles approches pédagogiques, tels la formation en alternance, la formation à temps partiel, la formation de longue durée, l'apprentissage en milieu de travail;
- accroître les réalisations du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) en collaboration avec les entreprises et les comités sectoriels de main-d'œuvre;
- soutenir, par la qualification de la main-d'œuvre, les efforts du gouvernement visant la diversification économique des régions ressources;
- soutenir l'amélioration de la formation de base des régions ressources, notamment en mettant à profit les périodes de chômage saisonnier;
- soutenir le développement des compétences tant des gestionnaires que des travailleurs;
- évaluer l'opportunité et le potentiel que pourrait représenter une main-d'œuvre immigrante comme solution aux problèmes de pénurie dans certains secteurs d'activité;
- déployer des efforts pour restructurer des bassins de main-d'œuvre en incitant les personnes inactives ou éloignées du marché du travail à occuper des emplois ou à acquérir de la formation professionnelle.

2.2 Contribuer à l'amélioration des pratiques de formation et de gestion des ressources humaines des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois

Il nous faut être davantage présent auprès de la clientèle des employeurs et utiliser les lieux privilégiés qui existent afin de discuter des problèmes de développement de la main-d'œuvre. En conséquence, nous allons :

- mettre en place un processus de repérage des entreprises susceptibles d'éprouver des problèmes de main-d'œuvre et assurer un accompagnement plus soutenu auprès des entreprises les plus à risque de vivre des difficultés en matière de gestion des ressources humaines;

- fournir une aide-conseil aux employeurs pour le développement de leur main-d'œuvre;

- soutenir les entreprises dans l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre;

- participer de façon proactive aux projets de création d'emplois;

- accroître la compétitivité des entreprises par la création et la consolidation des emplois;

- miser sur la formation continue pour inciter les entreprises à investir dans la formation de leur main-d'œuvre;

- offrir, en concertation avec le ministère du Développement économique de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), des services complémentaires aux entreprises en fonction des priorités d'intervention déterminées conjointement.

ORIENTATION 3

3. AMÉLIORER LA PRESTATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

Cette orientation vise l'efficacité des interventions de la nouvelle agence d'Emploi-Québec dans le contexte d'une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat. Elle soutient la mise en œuvre d'une offre de service répondant le mieux possible et au meilleur coût aux besoins de l'ensemble de la clientèle des centres locaux d'emploi de la région.

Pour ce faire, le partenariat est une valeur fondamentale pour Emploi-Québec. La concertation renforce l'engagement de l'ensemble des acteurs dans la recherche des solutions pour affronter les défis du marché du travail et lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Elle rend possibles des actions innovatrices adaptées à la diversité des réalités du marché du travail régional et local et aux besoins des populations et des employeurs de son territoire.

Les stratégies et axes d'intervention retenus :

3.1 Poursuivre la consolidation de la nouvelle agence et la gestion unifiée des services d'emploi aux individus, aux entreprises et des services de Solidarité sociale (avec une attention particulière à la continuité dans laquelle doivent s'inscrire les services d'emploi, le programme d'aide et d'accompagnement social, Alternative jeunesse et Solidarité jeunesse ainsi qu'à l'accompagnement des clientèles plus éloignées).

Les conditions essentielles pour répondre aux impératifs de la reddition de comptes doivent être fondées sur les résultats obtenus par Emploi-Québec auprès de ses usagers, mais également sur les moyens pour tirer le meilleur parti de la marge de manœuvre laissée pour répondre aux besoins de la population. Emploi-Québec verra à :

- apporter un soutien et une attention particulière à la gestion du changement, à la formation du personnel, à l'organisation du travail, au soutien aux gestionnaires et à la mobilisation du personnel;

- développer les compétences de son personnel, permettant une gestion par résultats efficace.

3.2 Mettre en œuvre la convention de performance et d'imputabilité de la nouvelle agence, incluant un plan d'action intégré

Emploi-Québec verra à :

- mettre en place un cadre de gestion de planification et d'imputabilité conformément aux principes de la gestion par résultats, décentralisée et partenariale;
- poursuivre l'amélioration de la planification, de la gestion et du contrôle budgétaire;
- fixer des cibles de résultats pour l'ensemble des indicateurs de résultats retenus;
- responsabiliser les employés à l'atteinte des cibles et les informer des résultats obtenus;
- soutenir la planification régionale et locale dans son adaptation aux changements organisationnels;
- inclure des cibles de résultats dans les ententes de services convenues avec les ressources externes et en préciser les mécanismes de suivi.

3.3 Renforcer le partenariat

Emploi-Québec Côte-Nord est une organisation dont l'intervention est basée sur le partenariat et la concertation. Cela est reconnu dans notre structure par l'existence du conseil régional des partenaires du marché du travail et nous devons aussi y donner suite dans nos orientations afin de le reconnaître dans l'action. Nous verrons donc à :

- recourir aux ressources externes et aux organismes en développement de l'employabilité afin de tirer parti de leur expertise pour intervenir plus efficacement auprès des diverses clientèles;
- collaborer avec la Conférence régionale des élus (CRE) aux stratégies régionales de développement;
- participer à des colloques et à des tables sectorielles;
- consolider nos liens avec les tables sectorielles régionales et les comités sectoriels nationaux;
- adapter et agencer nos interventions afin d'améliorer le service à la clientèle des entreprises et favoriser l'atteinte des résultats prévus dans un partenariat avec le MDEIE;
- participer activement à la table interordres de formation et d'emploi;
- établir et maintenir des liens de partenariat avec les centres locaux de développement (CLD) dans le but de soutenir la création d'emplois;
- participer activement, en collaboration avec nos partenaires, aux initiatives du milieu prises en vertu de la stratégie de développement des régions ressources, et ce, spécifiquement dans le développement des ressources humaines;
- par l'approche territoriale intégrée, soutenir la concertation et le partenariat autant régional que local afin que les milieux désignés comme zones de pauvreté puissent se prendre en main et entreprendre des projets de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale;
- faire valoir, en collaboration avec nos partenaires tant locaux que régionaux, les attraits de la région pour recruter et retenir la main-d'œuvre dans des secteurs où les perspectives professionnelles sont favorables;

- collaborer avec l'ensemble des partenaires économiques, des institutions d'enseignement, des ministères et des organismes gouvernementaux, à la mise en place des conditions de développement des créneaux d'excellence associés à la région de la Côte-Nord dans le projet d'Action concertée de coopération régionale de développement (ACCORD).

3.4 Accroître l'information sur le marché du travail pour la prise de décision au niveau tant stratégique qu'opérationnel

Emploi-Québec verra à :

- connaître concrètement les besoins et les perspectives de développement du marché du travail au moyen de rencontres et d'échanges avec les organismes et les entreprises influençant le développement socioéconomique local et régional;

- assurer la concertation régionale par l'intermédiaire de la table régionale afin de faciliter la réalisation des activités de formation estimées dans les centres locaux d'emploi;

- assurer, au niveau local, le fonctionnement des comités pour l'établissement des besoins de formation en concertation avec des représentants d'Emploi-Québec, des établissements de formation, des employeurs et de la main-d'œuvre afin de mieux soutenir les maisons d'enseignement dans leurs stratégies d'intervention.

ORIENTATION 4

4. DONNER DAVANTAGE DE VISIBILITÉ AUX ENJEUX ET AUX RÉALISATIONS D'EMPLOI-QUÉBEC CÔTE-NORD AUPRÈS DU MILIEU

Emploi-Québec Côte-Nord a le devoir de rendre compte à la population et au gouvernement de l'utilisation adéquate des ressources mises à sa disposition afin de dispenser les services reliés à sa mission. Ce cadre de gestion convie l'ensemble du réseau à offrir des services de qualité, et ce, à un coût acceptable. Cette orientation vise à mieux faire connaître les actions et les résultats d'Emploi-Québec Côte-Nord ainsi que l'efficacité de ses interventions dans le contexte d'une gestion par résultats.

Les interventions suivantes ont été retenues :

- produire et faire connaître le plan d'action d'Emploi-Québec Côte-Nord à l'ensemble de nos partenaires;

- produire et faire connaître le bilan des réalisations d'Emploi-Québec Côte-Nord à l'ensemble de nos partenaires;

- profiter d'évènements tels des colloques, des forums et des salons pour donner davantage de visibilité aux interventions d'Emploi-Québec.

1.4 LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS

Une reddition de comptes basée sur l'atteinte des résultats permet d'assurer et d'évaluer la qualité du service public d'emploi dans la région. Pour 2007-2008, cette évaluation se fait selon 13 indicateurs, au lieu de 17 comme l'année précédente.

INDICATEURS	CIBLES 2007-2008	CIBLES 2006-2007	RÉSULTATS 31-12-2006
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	—	**3 269**	2 508
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	**4 269**	**4 206**	3 444
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	**2 241**	**2 268**	1 596
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	—	**47,1 %**	39,2 %
5. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	**213**	**176**	165
6. Nombre de nouvelles ententes de qualification	**110**	**100**	62
7. Prestations non versées à l'assistance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	**1 435 800 $**	**1 376,0 $**	1 054 832 $
8. Prestations non versées à l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	**3 323 300 $**	**3 348,0 $**	3 555 619 $
9. Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	**2 849**	**2 851**	2 222
10. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	**1 082**	**1 090**	721
11. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	**75 %**	**75,0 %**	73,5 %
12. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse	**1 041**	**1 004**	732
13. Nombre de prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**425**	**406**	390
14. Taux d'emploi des prestataires d'une aide financière de dernier recours ou participants d'Alternative jeunesse ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	—	**39,2 %**	38,9 %
15. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	**525**	**650**	577
16. Nombre de nouveaux participants, personnes immigrantes, aux interventions d'Emploi-Québec	**31**	**22**	24
17. Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	—	**38,8 %**	62,5 %

Les cibles de résultats présentées dans ce plan d'action régional ont été établies sans que nous connaissions les ressources disponibles en 2007-2008. Toute diminution des ressources pourrait avoir un effet significatif sur l'atteinte des cibles.

1.5 RÉPARTITION LOCALE DU BUDGET D'INTERVENTION

Les budgets d'intervention des CLE de la région de la Côte-Nord sont répartis en tenant compte des principales clientèles qu'Emploi-Québec doit desservir, soit :

- les prestataires de l'assurance-emploi;
- les prestataires de l'assistance-emploi;
- les entreprises.

L'exercice de répartition budgétaire a été réalisé sur la base du budget alloué l'an passé en tenant compte de l'historique et des réalisations des trois dernières années et de l'estimation des besoins de chacun des CLE pour l'année 2006-2007.

1.5.1 Répartition du budget 2007-2008 par CLE (exemple)

(000 $)

UNITÉ ADMINISTRATIVE	FONDS DU QUÉBEC	COMPTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI	TOTAL 2007-2008	TOTAL 2006-2007
Direction régionale	600,6	505,9	**1 106,5**	**1 292,0**
Les Escoumins	82,5	505,1	**591,6**	**696,3**
Forestville	133,3	716,0	**849,3**	**905,4**
Baie-Comeau	389,3	2 580,3	**2 969,6**	**2 645,1**
Port-Cartier	99,2	770,0	**869,2**	**673,8**
Sept-Îles	406,5	1 947,7	**2 381,1**	**2 475,9**
Havre-Saint-Pierre	129,5	1 185,9	**1 315,3**	**1 321,0**
Total	**1 840,8**	**8 241,8**	**10 082,6**	**10 009,5**

Note : Les montants inscrits au moment de préparer le PAR 2007-2008 sont basés sur la répartition 2006-2007. Ils seront ajustés lorsque le budget réel de la région sera connu.

La somme des composantes du tableau est différente du total en raison des arrondissements.

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2007-2008

Services de solidarité sociale

RÉGION DE LA CÔTE-NORD

Le 18 mai 2007

Introduction

En vertu du volet Solidarité sociale de son offre de service, Emploi-Québec est responsable de l'administration du régime québécois de sécurité du revenu, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles[4]. À ce titre, le rôle d'Emploi-Québec consiste à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies et à favoriser leur autonomie économique et sociale, en les encourageant à exercer des activités permettant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active dans la société.

Les services offerts par Emploi-Québec en matière de solidarité sociale comportent donc deux volets : l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins, ainsi que l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Ces services sont appelés à jouer un rôle stratégique pour la mise en œuvre des initiatives du gouvernement et du ministère, notamment du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et du Plan gouvernemental pour l'emploi. Ainsi, par leurs interventions, les services de solidarité sociale contribuent à l'atteinte des objectifs gouvernementaux de hausser le niveau et la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et des communautés où ils vivent, de réduire la pauvreté et de relever les défis que posent au Québec l'équilibre du marché du travail et celui des finances publiques, dans un contexte de vieillissement de sa population.

4. La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale et réforme le régime québécois de sécurité du revenu.

2. LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

2.1 LES CIBLES DE RÉSULTATS ET LES OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

Emploi-Québec a établi, pour l'année 2007-2008, des cibles en regard des indicateurs de résultats prévus au volet Solidarité sociale de sa convention de performance et d'imputabilité. La région entend contribuer à l'atteinte de ces résultats en poursuivant les cibles suivantes :

Indicateur convergé	Cible nationale	Cible de la région
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	56 000	**647**

Indicateur Solidarité sociale	Cible nationale	Cible de la région
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale	10 jours	**10 jours**
Ratio de plaintes par 1 000 ménages	1,85	**1,85**
Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21 %	**21 %**

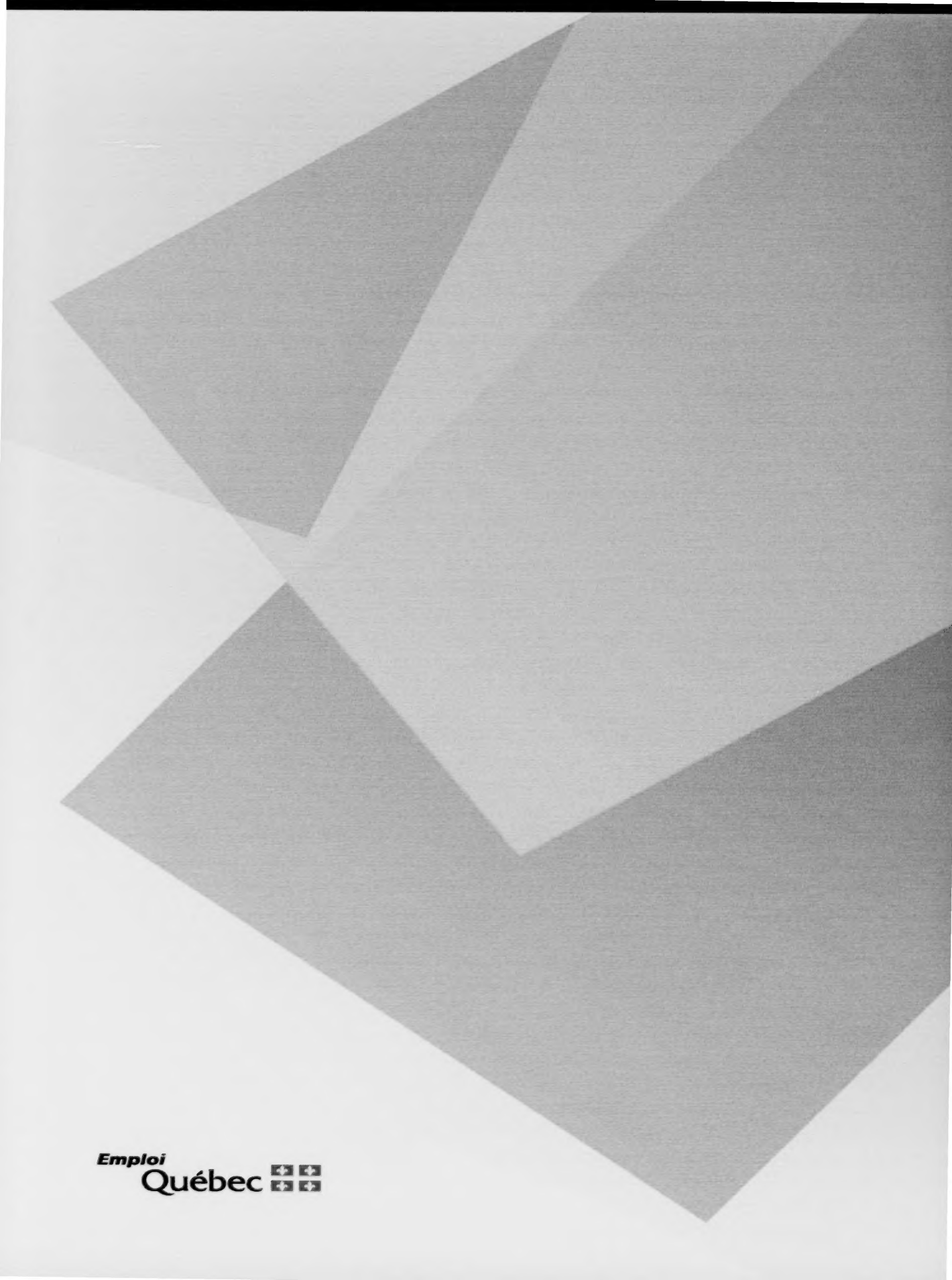
Un objectif de nouveaux participants aux programmes d'aide et d'accompagnement social a été établi pour la région et réparti entre les centres locaux d'emploi de la région. Cet objectif fera l'objet d'un suivi attentif.

2.2 LES OBJECTIFS DE GESTION

Objectifs de gestion	Résultats attendus
Simplifier le processus administratif	Mettre en place les allègements proposés, dans un objectif de simplification administrative.
Administrer l'assistance financière avec rigueur, équité et efficience	Contribuer à la réalisation des programmes d'assurance-qualité, en vue d'une gestion améliorée de la performance organisationnelle. Contribuer à implanter un nouvel outil qui permet le repérage des clientèles pour lesquelles il est souhaitable d'intervenir en matière de gestion de l'aide financière.
Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale	Réaliser les actions requises pour soutenir l'émergence de stratégies locales de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, dans l'esprit de l'approche territoriale intégrée, dans les territoires de CLE de la région se retrouvant parmi la liste des 50 les plus défavorisés au Québec.
Poursuivre la mise en œuvre de la réforme du régime québécois de sécurité du revenu	Parachever l'implantation des programmes et mesures de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles et du règlement d'application dont les dates d'entrée en vigueur sont postérieures au 1er janvier 2007 (ex. : Alternative jeunesse). Parachever l'implantation du Programme d'aide et d'accompagnement social : ❑ Poursuivre le déploiement du programme Devenir ❑ Mettre en place le programme Interagir ❑ Mettre en place le programme Réussir

2.3 LES OBJECTIFS PARTICULIERS DE LA RÉGION

Taux d'acceptation	Analyser le taux d'acceptation à l'attribution initiale et réviser les processus en place. Selon l'état de situation, élaborer et mettre en œuvre des initiatives afin de s'assurer d'une plus grande conformité à l'attribution initiale.
Résultats d'enquêtes	Analyser les résultats et réviser les orientations régionales en matière d'enquête. Selon les résultats, élaborer et mettre en œuvre des interventions afin d'améliorer les résultats, notamment quant au nombre et aux retombées de celles-ci.


Emploi
Québec